

DINÂMICAS CORPORATIVAS DE MAXIMIZAÇÃO DA PRODUÇÃO: RITUAIS MOTIVACIONAIS E ASSÉDIO MORAL

Rodrigo Goldschmidt¹

Max Antônio Silva Vieira ²

Palavras chave: Assédio Moral, Dinâmicas em Grupo, Poder Diretivo, Rituais Corporativos Motivacionais.

Esta pesquisa, faz uso de uma metodologia de análise qualitativa, usa o método de abordagem hipotético-dedutivo de caráter descritivo e analítico, adota a técnica de pesquisa bibliográfica e vislumbra como hipótese a existência de assédio moral frente a obrigatoriedade implícita de participação do empregado em dinâmicas de cunho motivacional, através da aplicação do poder diretivo do empregador e pressão realizada pela cultura corporativa.

Possuí, ainda, como objetivos gerais analisar a forma como tais dinâmicas são estabelecidas no ambiente laboral, de modo a averiguar possível violação aos direitos imateriais do empregado, e como objetivos específicos, buscar-se-á compreender a estrutura do assédio moral na esfera do Direito do Trabalho, bem como analisar o entendimento jurisprudencial sobre a realização de atividades motivacionais através do caso emblemático envolvendo a multinacional *Walmart* que culminou na edição da Súmula 83 do TRT4.

O resultado preliminar aponta no sentido de que, considerando os moldes específicos da relação de trabalho, o empregado não possui condições de resguardar seus direitos extrapatrimoniais em possíveis situações vexatórias introduzidas sob o pretexto de ritual motivacional, cabendo o deferimento judicial

1 Pós-Doutor em Direito pela PUC/RS. Mestre e Doutor em Direito pela UFSC. Especialista em Contratos e Responsabilidade Civil pela UPF/RS. Professor e Pesquisador do Mestrado Acadêmico em Direito da UNESC – PPGD/UNESC. Membro pesquisador do NUPED/UNESC. Juiz do Trabalho Titular de Vara do TRT12. E-mail: rodrigo.goldschmidt@trt12.jus.br

2 Mestrando em Direito pela UNESC. Especialista em Direito Previdenciário e do Trabalho pela UNICNEC/RS. Advogado. Assessor Jurídico Municipal. E-mail: adv.maxvieira@gmail.com

de verbas indenizatórias posteriores. Nesse sentido, faz-se necessário maior regulação legislativa da temática, visando resguardar os direitos do trabalhador.

A compreensão da aplicação das dinâmicas corporativas definidas como rituais motivacionais perpassa pelo estudo do ritual.

Para Segalen (2002), os rituais são as conjunções dos valores mais evidentes em determinada cultura, que vão sendo transferidos de geração a geração. O rito é caracterizado por uma configuração espaço temporal, objetos, sistema de linguagem e comportamentos específicos, bem como, por signos emblemáticos como codificação de valores e bens comuns de um grupo. Nesse sentido, são poderosos processos de integração e influência, de longa duração, entre os membros de corporações. São, ainda, meios que mantém e propagam a cultura corporativa, e, por sua dimensão coletiva, agregam pessoas em torno de objetivos comuns.

Denota-se que, em um sentido corporativo, o rito é principalmente um canal de comunicação de valores, tendo propósitos variados, como a concordância com obrigações religiosas ou ideias, satisfação de necessidades emocionais, fortalecimento de laços sociais, demonstração de respeito ou submissão e obtenção de aceitação social e instituição ou manutenção da cultura organizacional. Um ritual pode ser executado em intervalos regulares ou em situações específicas, pode ser realizado por um único indivíduo ou por um grupo, em locais arbitrários, específicos ou diante de determinadas pessoas.

Goffmann (2011) alerta que a manutenção ou quebra de tais regras são capazes de influenciar as relações entre indivíduos, uma vez que podem ser encarados como o significado das regras de conduta. Nesse sentido, questiona-se a credibilidade do caráter opcional de tais rituais no contexto da relação empregatícia, uma vez que a negativa de participação pode ocasionar não apenas represálias ao empregado por seus superiores, como exclusão deste no ambiente de trabalho.

Na esfera fática, os empregadores, em prol deste canal de comunicação e inspirados especialmente na cultura corporativa norte-americana, transformam o ambiente de trabalho em gincana, incitando orações, canções, gritos de guerras e danças, que, por vezes, colocam o empregado em situações

vexatórias. Um exemplo deste fato pode ser observado no vídeo de inauguração de uma unidade do restaurante Coco Bambu, no qual os empregados entoavam o hino motivacional da empresa em frente ao estabelecimento, o qual ganhou repercussão nas redes sociais no mês de agosto deste ano.

A atual legislação trabalhista não possui regramento específico sobre a realização de ritos, contudo, mediante entendimento de imposição a situação vexatória, os tribunais aplicam o instituto do assédio moral, para determinar indenização ao empregado lesado.

O assédio moral trabalhista pode ser entendido como conduta abusiva, manifestada através de comportamentos, atos, palavras, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, dignidade e integridade psicofísica do trabalhador, ou do ambiente laboral. Hirigoyen (2006) descreve as seguintes formas de agressão que podem culminar em assédio moral: isolamento ou recusa de comunicação; deterioração intencional das condições laborais; atentar contra a dignidade da vítima e a violência, seja verbal, física ou sexual.

Tais atitudes culminam em diversos sintomas, que podem evoluir para transtornos mentais e comportamentais, como depressão e ansiedade. Isso porque, considerando ambiente de trabalho não apenas através dos aspectos físicos ambientais, mas também abrangendo o modo de execução das tarefas e interações entre o trabalhador e seus pares, inclusive superiores hierárquicos, pode-se afirmar que seu desequilíbrio compromete a qualidade de vida dentro e fora do contexto laboral (ALMEIDA, 2013)

Delgado (2019) adverte que o assédio moral perpetrado pelo empresário ou suas chefias constitui infração do empregador, prevista no art. 483 da CLT, alíneas “a”, “b” e “e”. Se o perpetrador do assédio for um colega de trabalho, constitui-se em infração dos trabalhadores, com previsão nas alíneas “b” e “j” do art. 483 da CLT, todavia, ainda nesta hipótese o empregador poderá ser responsabilizado, em virtude do seu dever de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa, de acordo com a redação do art. 157 da CLT.

Dentre as diversas modalidades de assédio no ambiente de trabalho, para os objetivos do presente estudo, destaca-se o denominado “assédio moral

organizacional” ou “assédio moral corporativo”. Tal modalidade surgiu da evolução do mercado e da reestruturação do modelo produtivo, em decorrência da busca por maiores lucros. Nesse cenário, a ideia de que tudo é permitido em busca dos resultados econômicos estimula os empregadores a extrapolar, indevidamente, o poder diretivo que lhes é assegurado pela legislação (DE ARAÚJO, 2012). Entende-se que a própria empresa é agressora, por utilizar de mecanismos de gestão violentos, os agressores encontram respaldo na própria organização, que tem na violência uma regra, uma cultura, uma filosofia de funcionamento.

A atmosfera empresarial direcionada para resultados estimula a prática do assédio moral organizacional, criando a crença de qualquer medida, ainda que arbitrária, será justificada quando do alcance dos resultados, evidentemente econômicos. Os superiores acreditam que estimulam a sua equipe através de ritos e brincadeira, quando na verdade atentam contra direitos fundamentais, tomando por exemplo, à honra, à saúde, e à dignidade.

Pode-se argumentar que um rebolado, gritos de guerra, canções, orações e cobranças ostensivas não maculam a saúde do trabalhador, entretanto ele pode estar sendo coagido dentro do seu ambiente de trabalho a adotar postura que nunca teria em condições normais. Ademais, na maioria dos casos, a recusa do trabalhador a participação em ritual motivacional da organização, o leva a situação de preterimento perante seus superiores, por não se enquadrar na cultura da empresa, e de exclusão perante seus pares (FURLAN; ALMEIDA, 2017).

O entendimento jurisprudencial aponta para a presença de assédio moral indenizável em casos de aplicação de ritos motivacionais e corporativos no ambiente de trabalho. Nesse sentido pode-se citar os diversos julgamentos de demandas relacionadas ao ritual adotado pela empresa Walmart, denominado “*Cheers*”, no qual os funcionários são compelidos a participar de reuniões motivacionais diárias onde é entoado cântico de mesmo nome, conhecido como hino da empresa. Tais julgamentos culminaram na edição da Súmula 83 do TRT-4:

Súmula nº 83 - EMPRESA WALMART BRASIL. REUNIÕES MOTIVACIONAIS. DANO MORAL. O empregado da empresa Walmart Brasil que é compelido a participar das reuniões motivacionais em que é entoado o cântico Cheers, com coreografia envolvendo dança ou rebolado, sofre abalo moral, tendo direito ao pagamento de indenização. Resolução Administrativa nº 47/2015 23, 24 e 25.11.2015

Ressalva-se que a norma organizacional que institui rito motivacional não precisa ter caráter individual, e, tampouco, possuir participação de todos os empregados que se encontram no estabelecimento, para que seja configurado o constrangimento passível de indenização. Uma vez que, se tratando de norma de cooptação e submissão, o dano se efetiva no próprio constrangimento imposto ao trabalhador que eventualmente queira se recusar a participar.

Conclui-se que não é crível que entoar gritos de guerra, seguir coreografias, participar de culto religioso, ou cantar hinos em louvor ao empregador seja um rito aceitável, dentro do bom senso que deve reger as relações de trabalho. Embora possa parecer momento descontraído e motivacional, tais ritos possuem potencial ofensivo aos direitos de personalidade do trabalhador (GOLDSCHMIDT, 2019). Desta forma, faz-se necessária produção legislativa que regulamente estas ações tidas como ritos motivacionais, de modo a proteger o trabalhador frente a composição do ambiente laboral que inibe a negativa de participação.

REFERÊNCIAS

SEGALEN, Martine. **Ritos e rituais contemporâneos**. Tradução: Maria de Lourdes Menezes. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002

GOFFMAN, Erving, **Rituais de Interação: ensaio sobre o comportamento face a face**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2011

GOLDSCHMIDT, Rodrigo (org.). **Direitos da Personalidade do Trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

DE ARAÚJO, Adriane Reis. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTR, 2012



DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo : LTr, 2019.

FURLAN, Paulo Eduardo Meneghetti; ALMEIDA, Victor Hugo. **Legitimidade e Mecanismos de Proteção do Trabalhador em Situações de Assédio Moral: Uma Perspectiva Labor-Ambiental.** Revista Thesis Juris, v. 6, n. 1, p. 101-119, 2017.